

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Tendre vers plus d'égalité salariale	Action n°1 : Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Action n°2 : suivre les écarts de rémunération en réalisant des rapports sociaux uniques intégrant des indicateurs genrés et en utilisant des tableaux de bord RH pour identifier les écarts.	Indicateur n°1 : L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales	1er trimestre 2024 + poursuite sur l'année 2025

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°1 : Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer	Indicateur n°1 : Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement	1er trimestre 2024 + poursuite sur l'année 2025
	Action n°2 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	Indicateur n°2 : Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	2° trimestre 2024 + poursuite sur l'année 2025